Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2015–2016

Aanhangsel van de Handelingen

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

959

Vragen van het lid **Teeven** (VVD) aan de Minister van Defensie over *het personeelstekort bij Defensie* (ingezonden 26 november 2015).

Antwoord van Minister **Hennis – Plasschaert** (Defensie) (ontvangen 22 december 2015)

Vraag 1
Bent u bekend met het bericht «Defensie zit met personeelstekort»?[1]

Antwoord 1
Ja.

Vraag 2
Klopt het dat dit jaar slechts 86% van de openstaande vacatures bij Defensie is gevuld? Klopt het dat alle krijgsmachtonderdelen, behalve de Koninklijke Marechaussee, problemen ondervinden bij het vullen van vacatures?

Antwoord 2
De militaire organisatie is voor 94 procent gevuld (peildatum 1 juli). Deze vulling is vertaald in een externe wervingsopdracht, die dit jaar voor 86 procent wordt gerealiseerd. Dit is inclusief de Koninklijke Marechaussee. Hiermee wordt niet de volledige instroombehoefte gedekt. De onderrealisatie wordt opgevangen met meer doorstroom en een beperking van de uitstroom van militairen. Voorts maakt Defensie gebruik van alternatieve mogelijkheden om de organisatie te vullen, zoals de inzet van reservisten, externe inhuur en het beperkt toestaan van nadienen (zie vraag 6).

Vraag 3
Kunt u per krijgsmachtonderdeel een gedetailleerd overzicht geven van de vacatures die moeilijk vulbaar zijn, voor zowel technisch als niet-technisch personeel?

Antwoord 3
De personeelsrapportage (Kamerstuk 34 300-X, nr. 17 d.d. 27 oktober 2015) bevat in deel 3 paragraaf 3.4 een overzicht van de schaarstecategorieën per defensieonderdeel.

[1] http://www.telegraaf.nl/binnenland/24788747/__Defensie_zit_met_personeelstekort__.html

ah-tk-20152016-959
ISSN 0921 - 7398
’s-Gravenhage 2015

Vraag 4
Kunt u toelichten of evenementen als Techbase een positief effect hebben op de instroom van moeilijk te verkrijgen technisch personeel? Op welke wijze toetst Defensie dit? Hoe worden bezoekers van dergelijke evenementen verder betrokken gehouden bij carrièrekansen bij Defensie? Kunt u inzicht geven in hoeveel van de bezoekers uiteindelijk kiest voor een baan bij de krijgsmacht?

Antwoord 4
Techbase 2015 had als doelstellingen het bevorderen van het vullen van vacatures voor technisch personeel en het profileren van Defensie als werkgever met hoogwaardige technische capaciteiten. Tot nu toe hebben 254 deelnemers aan Techbase 2015 gesolliciteerd bij Defensie. Bij grote evenementen, zoals Techbase, is er een periode voor, tijdens en na het evenement, waarin geïnteresseerde jongeren solliciteren. Veel belangstellenden solliciteren bijvoorbeeld pas als ze bijna klaar zijn met hun opleiding. Om die reden wordt 1 mei 2016 gezien als een belangrijk ijkpunt voor het totale aantal sollicitanten dat Techbase 2015 heeft opgeleverd. Dan is ook vast te stellen of de eerste doelstelling is behaald. Een grootscheeps evenement zoals Techbase 2015 werkt bovendien nog jaren door, bijvoorbeeld omdat deelnemers pas later bij Defensie solliciteren na afloop van hun (voor)opleiding.

Vraag 5
Klopt het dat Defensie oudere werknemers langer inzet («nadienen») om voor ongevulde vacatures te compenseren? Zo ja, om hoeveel personen gaat het? Welke gevolgen heeft dit voor deze werknemers? Worden zij op specifieke wijze gecompenseerd?

Antwoord 5
Vanwege de grootscheepse reorganisaties is vanaf 2011 het recht op nadienen, in overleg met de centrales van overheidspersoneel, bevroren om onnodige overtolligheid te helpen voorkomen. In incidentele gevallen kan van dit beleid worden afgeweken wanneer het leeftijdsontslag van een militair de continuïteit van de bedrijfsvoering op onaanvaardbare wijze beïnvloedt. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn als het om unieke specialistische kennis gaat. Het besluit tot nadienen kan alleen door de Hoofddirecteur Personeel worden genomen. Voor de betrokken militair betekent het dat hij maximaal twee jaar later met leeftijdsontslag gaat. Er is geen additionele voorziening getroffen voor nadienende militairen.
In het kader van de uitwerking van het eerste deelresultaat arbeidsvoorwaarden zal in de loop van 2016 nader met de centrales van overheidspersoneel worden gesproken over het nadienen in relatie tot de nieuwe diensteinderegeling.

Vraag 6
Klopt het dat bij sommige functies de werkdruk significant toeneemt, doordat personeel extra taken moet uitvoeren in verband met onopgevulde vacatures? Is dit momenteel de enige manier om de operationele gereedheid op peil te houden? Klopt het ook dat personeel om die reden besluit de krijgsmacht te verlaten? Zo ja, wat doet Defensie om dit te voorkomen?

Antwoord 6
Bij de defensieonderdelen ervaart een deel van het personeel meer werkdruk. De IGK stelt dit ook vast in zijn jaarverslag. De werkdruk wordt veroorzaakt door verminderde vulling maar ook doordat het aantal functies sinds 2011 is afgenomen. Daarnaast is een deel van het personeel niet altijd beschikbaar voor de reguliere functie in verband met opleidingen, uitzendingen en (langdurige) ziekte. De organisatie blijft echter streven naar een hogere vullingsgraad door onder andere het stimuleren van een verlengde functieduur en het terugdringen van het ziekteverzuim. Ook het onlangs toegevoegde budget voor de versterking van de basisgereedheid zal de afname van de werkdruk bevorderen.
Defensiemedewerkers die in 2014 de organisatie hebben verlaten, zijn drie maanden na hun formele ontslag gevraagd naar de redenen van vertrek. In de personeelsrapportage over 2014 is een overzicht opgenomen van de tien

voornaamste redenen van ontslag op eigen verzoek. Als voornaamste redenen worden genoemd de interessantere mogelijkheden buiten Defensie, de beperkte loopbaan- en ontwikkelingsmogelijkheden bij Defensie en de reorganisatie. Werkdruk komt in deze top tien niet voor.

Vraag 7
Op welke wijze denkt u volgend jaar meer van de openstaande vacatures te kunnen vervullen? Wordt binnen Defensie nagedacht over alternatieve, innovatieve manieren om personeel te werven? Zo ja, kunt u daarvan voorbeelden noemen?

Antwoord 7
Defensie investeert door middel van multimediale wervingscampagnes en evenementen in de permanente zichtbaarheid als werkgever met een grote verscheidenheid aan technische functies. Bovendien is er in wervingscampagnes voor hoger opgeleiden speciale aandacht voor de technische officiersfuncties. Er wordt voortdurend nagedacht over alternatieve en innovatieve manieren om personeel te werven en te benaderen. Voorbeelden hiervan zijn:

– het organiseren van technische masterclasses voor HBO'ers en WO'ers Techniek (Tech Talent Events);
– het rekruteren van talent door middel van het «headhunten» in de bestaande schaarstecategorieën en online rekruteren onder andere via LinkedIn;
– het aanbieden van stageplaatsen en leerovereenkomsten (betalen van studiekosten in ruil voor de intentieverklaring dat men na de studie gaat solliciteren bij Defensie);
– het bieden van aanstellingspremies bij schaarstecategorieën.